Provincie Zeeland

PROVINCIAAL BLAD

Officiële uitgave van provincie Zeeland.

Nr. 4113
13 juli
2015

Provincie Zeeland – Vaststelling van de Regeling begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties

BESLUIT van gedeputeerde staten van 7 juli 2015, kenmerk 15009536, houdende vaststelling van de Regeling begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties

Gedeputeerde staten van Zeeland,

- overwegende dat eind 2014 een cao voor de sector provincies is afgesloten voor de periode 1 juni 2012 tot 1 januari 2016;
- dat één van de afspraken die in de cao zijn gemaakt is het vaststellen van een Regeling Van Werk Naar Werk voor ambtenaren met een vaste aanstelling;
- dat op 22 april 2015 door werkgevers en vakorganisaties in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) overeenstemming is bereikt over de tekst van de sectorale Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties (Regeling VWNW);
- gelet op artikel 158, eerste lid, onderdeel c, van de Provinciewet;
- gelet op de Algemene wet bestuursrecht (Awb)

besluiten vast te stellen

Artikel I

Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties

Preambule

In de cao provincies 2012-2015 zijn uit oogpunt van goed werkgeverschap afspraken gemaakt over een sectorale regeling Van Werk Naar Werk voor ambtenaren van wie de functie als gevolg van een reorganisatie vervalt en voor wie als uitkomst van het proces (in de laatste fase) geen zicht is op een andere functie binnen de organisatie.

Het VWNW-beleid moet aansluiten bij de afspraken over het bredere beleid van mobiliteit, loopbaanbeleid, herplaatsing, reorganisatie en duurzame inzetbaarheid, en is daar het sluitstuk van. Ook is het VWNW-beleid een wezenlijk onderdeel van het geheel aan spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties zoals in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) is vastgelegd.

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze regeling geldt voor een ambtenaar die is aangesteld voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd op proef en die herplaatsbaar is verklaard omdat:
    a. zijn functie door een reorganisatie vervalt; en
    b. voor hem geen zicht is op een andere passende functie binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.
2. Deze regeling geldt ook voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van artikel H.2, onderdeel d, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) die herplaatsbaar is verklaard.

Artikel 2 Duur traject Van Werk Naar Werk

1. De termijn van het traject Van Werk Naar Werk (verder te noemen: traject VWNW) is 24 maanden of zoveel korter als nodig is.
2. De ambtenaar wordt ontslag verleend op grond van en rekening houdend met de bepalingen in artikel B.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), met ingang van de eerste dag na afloop van de termijn van het traject VWNW.

Artikel 3 Inspanningsverplichting

De ambtenaar en zijn leidinggevende leveren beide een actieve bijdrage aan de uitvoering van het traject VWNW. De inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende functie. Deze functie kan zowel binnen als buiten de provinciale organisatie zijn.

Artikel 4 Start van het traject VWNW

Het traject VWNW start op de dag waarop de herplaatsbaarverklaring volgens het herplaatsingsbesluit ingaat.

Artikel 5 Onderzoek Van Werk Naar Werk

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende onderzoeken samen ten behoeve van het traject VWNW:
   a. de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de organisatie;
   b. de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt;
   c. de kansen van de ambtenaar bij andere organisaties die bij het ABP zijn aangesloten.
2. De ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen bij het onderzoek een gecertificeerd loonbaanadviseur inschakelen.
3. Het onderzoek kan voor de start van het traject VWNW beginnen.
4. Het onderzoek wordt uiterlijk een maand na de start van het traject VWNW afgerond.

Artikel 6 Contract Van Werk Naar Werk

1. Binnen 3 maanden na afronding van het onderzoek uit artikel 5, maken de ambtenaar en zijn leidinggevende afspraken over het traject VWNW en leggen zij die vast in een VWNW-contract.
2. Het VWNW-contract bevat zoveel mogelijk SMART geformuleerd de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze te bereiken, de flankerende instrumenten die ingezet worden, de sollicitatie-inspanningen, de werkzaamheden die verricht worden door de ambtenaar en andere noodzakelijke afspraken.
3. De noodzakelijke kosten van het traject VWNW worden door de provincie betaald.
4. De ambtenaar heeft in ieder geval 20% van zijn aanstellingsomvang beschikbaar voor Van Werk Naar Werk-activiteiten.

Artikel 7 Uitvoering VWNW-contract

1. De ambtenaar en zijn leidinggevende hebben elke 3 maanden, of zoveel vaker als zij afspreken, een gesprek over de voortgang en de resultaten van de afspraken in het VWNW-contract en leggen dit schriftelijk vast.
2. Het VWNW-contract wordt indien nodig aangepast.
3. Als na 12 maanden het traject VWNW nog niet succesvol is afgerond en er nog geen zicht is op succes, of als eerder blijkt dat de afspraken niet werken, schakelen de ambtenaar en zijn leidinggevende een gecertificeerde loopbaanadviseur in. Deze brengt binnen één maand advies uit over de invulling van het vervolg van het traject VWNW.

Artikel 8 Verlenging traject VWNW

1. Gedeputeerde staten verlengen het traject VWNW indien ernstige persoonlijke omstandigheden bij de ambtenaar of bij het traject VWNW hiertoe aanleiding geven.
2. Gedeputeerde staten verlengen het traject VWNW als de leidinggevende zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject.

Artikel 9 Niet nakomen afspraken in VWNW-contract

1. Als de ambtenaar en de leidinggevende deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren dan praten zij hierover, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
2. Als de ambtenaar of de leidinggevende vindt dat de ander zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract dan spreken zij elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
3. Als de ambtenaar en de leidinggevende er samen niet uitkomen, dan kan zowel de ambtenaar als de leidinggevende het probleem voorleggen ter bemiddeling en/of advisering aan de paritaire commissie Van Werk Naar Werk.

Artikel 10 Einde traject VWNW

1. Het traject VWNW eindigt op het moment dat de ambtenaar – al dan niet in deeltijd – een andere functie binnen of buiten de organisatie aanvaardt, dan wel op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.
2. Het traject VWNW eindigt als de ambtenaar een aangeboden passende functie binnen of buiten de organisatie weigert.
3. Het traject VWNW kan worden beëindigd als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken in deze regeling of in zijn VWNW-contract.
4. Als het traject VWNW eindigt als gevolg van de bepalingen in het tweede of derde lid, dan wordt de ambtenaar ontslag verleend, met ingang van de dag na de dag waarop het traject VWNW is beëindigd, op grond van artikel B.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP). Artikel B.13, derde lid van de CAP is in dit geval niet van toepassing.
5. Gedeputeerde staten kunnen bij het ontslagbesluit op grond van het vierde lid aangeven dat er sprake is van verwijtbare werkloosheid. In dat geval vervallen de rechten op een uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Artikel 11 Paritaire commissie Van Werk Naar Werk

1. Gedeputeerde staten stellen een commissie VWNW in die is belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling en de VWNW-contracten.
2. Op verzoek van de ambtenaar of de leidinggevende bemiddelt en/of adviseert de commissie VWNW in geschillen over:
   a. de interpretatie en de naleving van deze regeling;
   b. de interpretatie en de naleving van de afspraken in het VWNW-contract;
   c. de in het VWNW-contract vast te leggen afspraken;
   d. de eventuele aanpassingen in het VWNW-contract;
   e. de passendheid van functies.
3. De commissie VWNW hoort de ambtenaar en de leidinggevende en ontvangt van hen de informatie die zij nodig heeft.
4. De vergaderingen van de commissie VWNW en de gesprekken van de commissie met betrokkenen zijn niet openbaar.
5. De commissie VWNW brengt binnen 4 weken na ontvangst van het verzoek tot advisering schriftelijk advies uit aan gedeputeerde staten.
6. De commissie VWNW kan adviseren het traject VWNW te verlengen of te beëindigen.
7. De commissie VWNW bestaat uit:
   a. een lid aangewezen door de vakorganisaties voor het overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg;
   b. een lid aangewezen door gedeputeerde staten; een onafhankelijke voorzitter aangewezen door gedeputeerde staten en de vakorganisaties
   c. voor het overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg gezamenlijk.

Artikel 12 Samenloop met lokale regelingen

1. De bepalingen in deze regeling komen in plaats van de afspraken in de provincies die hiermee in strijd zijn.
2. Bestaande afspraken in provincies die ruimer zijn dan deze regeling vervallen zodra de duur waarvoor ze zijn gemaakt is verstreken.
3. In het Georganiseerd Overleg kunnen nadere afspraken worden gemaakt met betrekking tot onderwerpen die niet in deze regeling zijn geregeld.

Artikel 13 Overgangsrecht

1. Deze regeling is niet van toepassing op ambtenaren waarvoor het herplaatsingsbesluit vóór 1 januari 2015 is ingegaan.
2. Indien deze regeling eindigt dan heeft dat uiteraard geen gevolgen voor de lopende VWNW-trajecten. Deze trajecten worden voortgezet overeenkomstig de afspraken in deze regeling.

Artikel 14 Inwerkingtreding en einde regeling

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de eerste dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
2. Deze regeling vervalt op 1 januari 2017.

Artikel II
Toelichting op de Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties

Artikel 1 Werkingssfeer
Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling die eindigt is er een aparte regeling afgesproken. Bij deze medewerkers is geen sprake van reorganisatie ontslag.

Artikel 2 Duur traject Van Werk Naar Werk
Zodra de termijn van 24 maanden voorbij is, eindigt het traject VWNW en volgt reorganisatieontslag. Vanwege de opzegtermijn in artikel B.13 van de CAP wordt het ontslag uiterlijk 3 maanden voor het einde van het traject VWNW aangezegd. Hierbij wordt rekening gehouden met de bepalingen in artikel 8 van deze regeling. De afgesproken VWNW-inspanningen worden uiteraard voortgezet.

Artikel 5 Onderzoek Van Werk Naar Werk
De loopbaanadviseur die de ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen inschakelen moet aantoonbaar gekwalificeerd zijn. Voor een succesvolle start van het traject is het belangrijk dat er een klik is tussen de ambtenaar en de loopbaanadviseur.

Artikel 6 Contract Van Werk Naar Werk
In het VWNW-contract worden de maatwerkafspraken voor betrokken ambtenaar vastgelegd. Deze maatwerkafspraken hebben betrekking op het VWNW-contract maar kunnen ook gaan over bijvoorbeeld de inzet van flankerende maatregelen bij het accepteren van een functie. Deze instrumenten zijn onderdeel van het sectoraal kader Spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties, in bijlage 1 van de CAP. De ambtenaar kan zich vanzelfsprekend laten bijstaan door een eigen adviseur.

SMART staat voor: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.

Als handreiking is een model Van Werk Naar Werk-contract opgesteld dat kan worden gebruikt.

Tijdens het VWNW-traject ligt de nadruk op activiteiten die bijdragen aan een succesvol traject. Desalniettemin kan de ambtenaar tijdens deze periode werkzaamheden verrichten. Er moet steeds voldoende tijd zijn voor VWNW-activiteiten. Een goede afweging tussen de individuele en organisatorische belangen moet hierbij plaatsvinden. Omdat weigering van een passende functie leidt tot ontslag is het belangrijk dat de ambtenaar en de leidinggevende een duidelijk beeld hebben wat voor deze medewerker passende functies zijn gezien zijn persoonlijkheid, omstandigheden, vooruitzichten, mogelijkheden tot om-, bij- en herscholing. In principe gelden voor een passende functie buiten de organisatie dezelfde criteria als bij een passende functie binnen de organisatie. Wat passende functies zijn, zal gezien de criteria uiteindelijk altijd maatwerk zijn. Als handreiking is een lijst criteria opgesteld aan de hand waarvan de passendheid van een functie beoordeeld kan worden.

De kosten van een VWNW-traject worden door de provincie betaald. De verwachting is dat er gemiddeld € 7.500 nodig zal zijn per traject.

Artikel 7 Uitvoering VWNW-contract
Niet alles is te voorzien bij de totstandkoming van het VWNW-contract. Van zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende wordt verwacht dat zij bereid zijn om waar nodig het VWNW-contract aan te passen. Dat kan nodig zijn wanneer uit monitoring en evaluaties naar voren komt dat de afspraken niet succesvol of goed uitvoerbaar zijn. Er kunnen zich ook veranderende omstandigheden voordoen. Een nieuwe situatie ontstaat bijvoorbeeld als de ambtenaar gedurende de VWNW-periode langdurig ziek wordt. De leidinggevende en de ambtenaar zullen in dat geval afspraken maken over re-integratie-activiteiten, gericht op herstel van de zieke ambtenaar en over de gevolgen van de langdurige ziekte voor het VWNW-traject. Het kan leiden tot aangepaste VWNW-activiteiten. Een ander voorbeeld van zo'n uitzonderlijke situatie is een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook kan het voorkomen dat een ambtenaar in de VWNW-periode de gelegenheid krijgt om tijdelijk elders buiten de provinciale organisatie werkzaamheden te gaan verrichten. Dat kan de kansen op structureel ander werk vergroten. Zo'n kans zal de ambtenaar dus moeten aangrijpen en zijn leidinggevende zal dit moeten stimuleren. Daartoe zullen zij samen moeten bezien tot welke veranderingen dit eventueel leidt in het VWNW-contract.

Artikel 8 Verlenging traject VWNW
In het eerste lid is een hardheidsclausule opgenomen die het mogelijk maakt om ingeval van ernstige persoonlijke omstandigheden de duur van het VWNW-traject te verlengen. Dit kan bijvoorbeeld spelen bij langdurige ziektes of bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Tot verlenging van het VWNW-traject wordt ook besloten bij wijze van sanctie als de leidinggevende zich niet houdt aan de regeling of aan de afspraken in het VWNW-contract als dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject en de ambtenaar dus benadeeld is. Dat is geregeld in het tweede lid. De beslissingsbevoegdheid ligt dus bij gedeputeerde staten.

Artikel 9 Niet nakomen afspraken in VWNW-contract
Belangrijk voor een succesvol verloop van het traject VWNW is dat de ambtenaar en zijn leidinggevende samen in gesprek zijn en blijven en met elkaar ook bespreken als ze iets dwars zit ten aanzien van de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract. Als ze er samen niet uitkomen, kunnen ze altijd voor advies en bemiddeling naar de paritaire commissie Van Werk Naar Werk.

Artikel 10 Einde traject VWNW
De VWNW-periode eindigt uiteraard bij een geslaagd traject of als het dienstverband eerder eindigt (artikel 10, eerste lid). Bij het einde van het dienstverband maken de ambtenaar en zijn leidinggevende waar nodig samen afspraken over voorzieningen na vertrek. Voor hen die na ontslag recht hebben op een WW-uitkering gaat het daarbij om de invulling van de re-integratieplicht van de werkgever op grond van artikel 72a van de Werkloosheidswet.

Bij verschil van mening over situaties als bedoeld in het tweede en derde lid, kunnen partijen voor bemiddeling of advies de paritaire commissie Van Werk Naar Werk (zie artikel 11) inschakelen.

Artikel 11 Paritaire commissie Van Werk Naar Werk
De bevoegdheden van een bestaande paritaire commissie, die nu al bijvoorbeeld toeziet op de naleving van het sociaal plan, kunnen uitgebreid worden met de bevoegdheden uit deze regeling. Ook kunnen meerdere provincies gezamenlijk een paritaire commissie inrichten.

De paritaire commissie is er voor beide partijen. In de praktijk is er echter niet altijd sprake van een gelijkwaardige verhouding tussen ambtenaar en zijn leidinggevende. De commissie zal in dat geval bij haar bemiddeling en advisering eraan kunnen bijdragen die verhouding meer in balans te brengen. Gezien de belangen van beide partijen zal de paritaire commissie in staat moeten zijn om op korte termijn te bemiddelen en/of te adviseren.

Artikel 12 Samenloop met lokale regelingen
Deze regeling is vanaf 1 januari 2015 de standaard. Hierbij worden bestaande ruimere afspraken gerespecteerd voor de duur waarvoor ze zijn afgesproken. In het Georganiseerd Overleg mogen over de onderwerpen die niet in deze regeling geregeld zijn nadere afspraken worden gemaakt.

Artikel 14 Inwerkingtreding en einde regeling
In de cao is een tijdelijke regeling afgesproken. De regeling geldt in eerste instantie tot 1 januari 2017. De intentie van de cao-partijen is om deze regeling vanaf 1 januari 2017 om te zetten in een sectorale regeling voor onbepaalde tijd. Daartoe zullen de cao-partijen de regeling tijdig in 2016 evalueren.

Artikel III

1. Model Van Werk Naar Werk-contract

Verklaring
De Provincie Zeeland, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door <<naam en functie>>, hierna te noemen: de werkgever, en

de herplaatsingskandidaat, de heer / mevrouw <<naam>>, hierna te noemen: de herplaatsingskandidaat,

gelet op de verplichting van de werkgever en de herplaatsingskandidaat als bedoeld in de Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk,

verklaren hierbij door ondertekening van dit VWNW-contract het individuele VWNW-traject aan te gaan onder de afspraken en de voorwaarden zoals hierna vastgelegd, op de hoogte zijn van de gestelde voorwaarden en zich te verbinden het contract naar beste vermogen na te leven.

Het VWNW-contract bestaat uit de onderdelen:
A. Persoonlijke gegevens;
B. Persoonlijk actieplan;
C. Bijstelling en evaluatie, met:

Bijlage I Curriculum Vitae;
Bijlage II Wijzigingsblad;
Bijlage III Bepalingen en spelregels.

Aldus overeengekomen te [plaats] op [datum]

namens de Provincie Zeeland	de herplaatsingskandidaat
<<naam>>	<<naam>>
<<functie>>	

2. Onderdeel A Persoonlijke gegevens

Inleiding
Dit VWNW-contract heeft als doel de gemaakte afspraken en overeengekomen randvoorwaarden tussen werkgever en herplaatsingskandidaat in het kader van het VWNW-traject vast te leggen. Het is een individueel contract dat het samenhangende pakket aan activiteiten en de gewenste inspanningen van zowel werkgever als herplaatsingskandidaat weergeeft.

Persoonlijke gegevens herplaatsingskandidaat

Naam en voorletters
Adres
Postcode en woonplaats
Geboortedatum
Telefoonnummer privé vast
Telefoonnummer privé mobiel
E-mailadres privé
E-mailadres werk
Oude functie
Huidige inschaling
Naam en functie leidinggevende
Werkveld, afdeling
Locatiegegevens
Telefoonnummer (vast, mobiel)

Bij wijziging van bovenstaande gegevens is de herplaatsingskandidaat verplicht deze direct aan de werkgever door te geven.

3. Onderdeel B Persoonlijk actieplan

Introductie
In dit onderdeel worden de wederzijdse afspraken tijdens het VWNW-traject uiteengezet. Tijdens het VWNW-traject doen werkgever en herplaatsingskandidaat datgene wat redelijkerwijs mogelijk is om een andere baan te vinden en te voorkomen dat de herplaatsingskandidaat onvrijwillig werkloos wordt en aangewezen raakt op een werkloosheidsuitkering. Daarbij wordt steeds zo concreet mogelijk aangegeven welke actie wordt ondernomen, wat het doel van de inspanning is, wie daartoe het initiatief neemt en op welke termijn. Formuleer het doel Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden (SMART).

Duur en fase VWNW-traject en VWNW-contract

Het VWNW-traject duurt in beginsel maximaal 24 maanden. Het VWNW-traject is opgenomen in de Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties en start met het VWNW-onderzoek (fase 1 VWNW-onderzoek), waarna het VWNW-contract uiterlijk binnen 3 maanden na het VWNW-onderzoek wordt opgesteld en ondertekend (fase 2 VWNW-contract). Daarna start de uitvoering van de afspraken in het VWNW-contract (fase 3 Uitvoering VWNW-contract). In overleg met de herplaatsingskandidaat kunnen fase 1 en 2 al worden gerealiseerd voordat het VWNW-traject start. Dit laat de VWNW-termijn van 24 maanden ongemoeid.

Evaluatie en aanpassing van de afspraken vindt periodiek plaats. Wanneer de herplaatsingskandidaat na 12 maanden van het VWNW-traject nog geen andere functie heeft gevonden, brengt een loopbaan-adviseur advies uit over de invulling van de resterende termijn van het VWNW-traject.

De begindatum is [datum]

Doel

Beoogd resultaat VWNW-contract

Acties en instrumenten

Begeleiding

Doel

Naam namens werkgever

Frequentie overleg

Fase 1 VWNW-onderzoek

Opstellen arbeidsmarktprofiel

Opleiding en werkervaring:
Motivatie en competenties:
Gewenste functie(s):
Geografisch zoekgebied:
Overige:

Een arbeidsmarktprofiel is een persoonlijk, professioneel, profiel van de herplaatsingskandidaat . Dit profiel bestaat uit verschillende aspecten zoals: de (gevolgde) opleidingen, werkervaring, competenties, eigenschappen, motivatie etc.

Testen

Doel

Opdracht

Opdrachtgever

Resultaat

Planning

Begroting kosten (indien van toepassing)

Aan de hand van diverse testen kan het arbeidsmarktprofiel worden op- of bijgesteld. Denk aan een beroepskeuzetest, persoonlijkheidstest, competentietest, ondernemerschapstest etc.

Fase 2 VWNW-contract en uitvoering

Solliciteren

Training nodig	Ja / Nee
(voor) wanneer	<<datum>>

- **binnen overheid**
- **buiten overheid**
- **alle bovenstaande**
- **overig, nl:**

Frequentie (minimaal 1x per week)

Aanvullende activiteiten	• mobiliteitsbureau • job search

- individuele training netwerken en solliciteren
- overige:

Vorm

Begrote kosten (indien van toepassing)

Inschrijving bij het UWV/Werk.nl(mogelijk vanaf vier maanden vóór het aflopen van het VWNW-traject)	Inschrijven vóór [datum] Kopie bewijs van inschrijving overgelegd d.d. [datum]

Het zoekprofiel geeft weer op welke type functies de herplaatsingskandidaat solliciteert, bij wat voor type organisaties en met welk geografisch bereik. Ook wordt aangegeven wat onder sollicitatie wordt verstaan (bv ook inschrijving bij een uitzendbureau, e-mail, Linkedin) en hoe dat wordt aangetoond.

Verruimen zoekprofiel

Doel

Opdracht

Opdrachtgever

Resultaat

Planning

In het VWNW-contract wordt een termijn opgenomen die de herplaatsingskandidaat aanhoudt voor zijn zoektocht naar de gewenste functie. Als hij binnen die termijn geen nieuwe functie heeft gevonden, dan wordt het zoekprofiel verruimd. Naarmate de zoektocht naar de andere baan langer duurt, kan ook het geografische zoekgebied worden verruimd.

Stage / detachering / vrijwilligerswerk

Doel

Werkzaamheden

Opdracht

Opdrachtgever

Resultaat

Duur / aantal uur per week

Aanbod nieuwe werkgever bij geslaagde detachering

Frequentie evaluatie

Begrote kosten (indien van toepassing)

- *stage: de herplaatsingskandidaat wil inzicht krijgen in de praktijk van een bepaalde organisatie of bedrijf en vice versa, of de stage is verplicht tijdens de opleiding;*
- *detachering: als een functie is gevonden kan met de (nieuwe) werkgever een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten, met als doel dat de herplaatsingskandidaat na die periode (formeel) in dienst treedt bij die nieuwe werkgever;*
- *Vrijwilligerswerk: dit mag geen strijd opleveren met het doel om zo snel mogelijk aan de slag te gaan in een betaalde baan;*
- *Partijen kunnen daarover in geval van detachering met de intentie een duurzame dienstbetrekking te verwerven, vooraf afspraken maken.*

Eigen onderneming / ZZP-er

Doel

Werkzaamheden

Onderzoeksperiode / aantal uren per week

Resultaat onderzoeksperiode

- geschiktheidstest
- ondernemingsplan
- financiering
- ondernemingsrisico's
- marktonderzoek en / of
- haalbaarheidsonderzoek

Frequentie evaluatie

Begrote kosten (indien van toepassing)

Als de herplaatsingskandidaat een eigen onderneming wenst te starten of aan de slag wil als ZZP-er, kan hij met de werkgever en de loopbaanadviseur bekijken of dat een haalbare ambitie is en de beste weg is naar (duurzame) betaalde arbeid. Het is ook mogelijk dat de herplaatsingskandidaat het starten van een eigen bedrijf combineert met het zoeken naar een functie.

Training en opleiding

Basis op orde

- Schrijven
- Plannen eigen werk
- Tekstverwerking / Word / Excel
- Overige:

Aanvullende opleiding / scholing

Doel

Initiatief bij:

Duur

(V oor) wanneer start

Aantal uren per week / maand

(Voor) wanneer afronding

Resultaat

Begrote kosten

Het kan kansrijk zijn de herplaatsingskandidaat te ondersteunen die een andere kant op wil in zijn loopbaan. Denk hier bijvoorbeeld aan een beleidsmedewerker die in het verleden ooit een pedagogische graad heeft behaald en die het onderwijs in wil en daarvoor nog een opleiding moet volgen.

Totale kosten

Testen

Stage / proefplaatsing

Training en opleiding

Overige:

Totaal

De kosten van het VWNW -traject worden door de provincie betaald. De verwachting is dat er gemiddeld € 7.500 nodig zal zijn per VWNW -traject. .

Eventuele beperkingen en randvoorwaarden

Werkzaamheden die verricht moeten worden tijdens de VWNW-periode

De herplaatsingskandidaat heeft in ieder geval 20% van zijn aanstellingsomvang beschikbaar voor VWNW-ac tiviteiten. Tijdens het VWNW -traject ligt de nadruk op activiteiten die bijdragen aan een succesvol traject. Desalniettemin kan de herplaatsingskandidaat tijdens deze periode werkzaamheden verrichten. Er moet steeds voldoende tijd zijn voor de VWNW-activiteiten. Een goede afweging tussen de individuele en organisatorische belangen moet hierbij plaatsvinden.

Overige afspraken en / of opmerkingen

4. Onderdeel C Bijstelling en evaluatie

Fase 3 en 4 Bijstelling en (eind)evaluatie.

Bijstelling VWNW-contract
Het VWNW-contract kan, indien één van de partijen dat wenst en er overeenstemming is over de aard van de wijziging(en), worden bijgesteld. De wijzigingen en/of aanpassingen worden vastgelegd op een door partijen ondertekend wijzigingsblad. Dit wijzigingsblad maakt deel uit van het contract. Zie bijlage 2.

Evaluatie
1. Gedurende het VWNW-traject vindt periodiek een tussenevaluatie plaats met als doel dat partijen elkaar informeren over de voortgang. Waar nodig leidt dit tot aangepaste afspraken die worden vastgelegd via het wijzigingsblad. Zie bijlage 2.
2. Werkgever en herplaatsingskandidaat komen overeen deze gesprekken te voeren op <<datum, tijdstip>>.
[verplichte minimale frequentie is minimaal eens per drie maanden]

3. Van iedere tussenevaluatie wordt een verslag gemaakt. De herplaatsingskandidaat en de werkgever tekenen dit verslag voor akkoord.
4. Gedurende het gehele VWNW-traject kan elk van de betrokken partijen verzoeken om een aanvullende tussentijdse evaluatie.
5. Aan het einde van het VWNW-contract wordt in een afrondend gesprek tussen werkgever, de herplaatsingskandidaat en de eventueel betrokken loopbaanadviseur, het verloop van het traject besproken, alsmede de uitkomsten en de resultaten van het contract. Ook van deze eindevaluatie wordt een verslag gemaakt.

5. Bijlage I bij Onderdeel C (Curriculum Vitae)

In elk geval wordt in het CV vermeld:
1. NAW;
2. Werkervaring;
3. Opleidingen;
4. Competenties

6. Bijlage II bij Onderdeel C (Wijzigingsblad)

Wijzigingen / aanvullingen op dit contract zijn vastgelegd in de hierna opgenomen wijzigingskolommen.

Volgnummer: <01>
Ingangsdatum: <ddmmjj>

Onderwerp
Paragraaf werkgever:
Paragraaf herplaatsingskandidaat:

<tekstruimte wijziging / aanvulling>

Volgnummer: <02>
Ingangsdatum: <ddmmjj>

OnderwerpParagraaf werkgever:
Paragraaf herplaatsingskandidaat:

<tekstruimte wijziging / aanvulling>

Volgnummer: <03>
Ingangsdatum: <ddmmjj>

Onderwerp
Paragraaf werkgever:
Paragraaf herplaatsingskandidaat:

<tekstruimte wijziging / aanvulling>

7. Bijlage III bij Onderdeel C (Bepalingen en spelegels)

De volgende bepalingen zijn van toepassing op dit VWNW-contract:

a. Onderliggend VWNW-contract wordt besproken en geaccordeerd door de herplaatsingskandidaat en de werkgever alvorens ondertekening plaatsvindt.

b. De afspraken zijn bindend voor de herplaatsingskandidaat en de werkgever vanaf het moment van ondertekening. De herplaatsingskandidaat en de werkgever verbinden zich door ondertekening ervan het contract naar beste vermogen uit te voeren. Zij zijn aan te spreken op de geleverde prestaties en resultaten.

c. Als de herplaatsingskandidaat en de werkgever het niet eens worden over de afspraken en/of instrumenten, dan heeft de werkgever uiteindelijk de bevoegdheid bepaalde instrumenten of afspraken eenzijdig vast te stellen. Hij neemt hij de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht.

d. Indien partijen van mening verschillen over de uitvoering van de overeengekomen afspraken, kan een van de partijen het geschil voorleggen aan de commissie VWNW. De commissie VWNW ziet gedurende de contractperiode toe op de uitvoering van het individuele VWNW-traject. De commissie zal over een geschil betreffende de afspraken in het VWNW-contract een advies uitbrengen aan partijen.

e. De herplaatsingskandidaat heeft recht op bescherming van zijn persoonsgegevens. Alleen die persoonlijke gegevens worden gebruikt die voor de uitvoering van het VWNW-traject noodzakelijk zijn. Over in het kader van dit contract gemaakte rapportages wordt alleen geanonimiseerd en geaggregeerd gecommuniceerd. Over de voortgang van het VWNW-traject wordt tussen partijen en betrokken deskundigen vrij gecommuniceerd.

f. De herplaatsingskandidaat heeft recht op informatie, uitleg over het uit te voeren VWNW-traject, op inzage in de geregistreerde gegevens bij de werkgever en eventueel andere betrokken (externe) partijen.

g. Het VWNW-contract wordt aangegaan voor de duur van de VWNW-traject Mochten de inspanningen niet leiden tot een nieuwe functie voor de herplaatsingskandidaat, dan wordt de herplaatsingskandidaat na het einde van het VWNW-traject (na 24 maanden) aansluitend reorganisatieontslag verleend.

h. Het VWNW-contract eindigt bij een geslaagd traject of bij einde dienstverband.

i. De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken de volgende procesafspraken:

Persoonlijke situatie:
De herplaatsingskandidaat houdt de werkgever op de hoogte van eventuele wijzigingen in zijn persoonlijke situatie zoals:
- *verhuizing:*
een adreswijziging kan immers gevolgen hebben voor de afgesproken acceptabele reistijd en daarmee voor het (geografisch) zoekbereik;
- *vakantie(plannen);*
vakantie wordt opgenomen in overleg met de werkgever en de betrokken loopbaanadviseur en zodanig dat daardoor de activiteiten niet worden belemmerd;
- *ziekte:*
de werkgever en de herplaatsingskandidaat maken bij ziekte afspraken over de wijze waarop en de frequentie waarin contact wordt onderhouden over activiteiten tijdens ziekte van de herplaatsingskandidaat. Ziekte schort het VWNW-traject en/of de duur van het VWNW-traject niet op.

Rondom sollicitatieactiviteiten:
– In het contract worden adequate afspraken gemaakt over de gedurende de uitvoering van het VWNW-contract door de herplaatsingskandidaat aan de werkgever te overleggen sollicitaties. De

herplaatsingskandidaat wordt in dat kader daarom verzocht kopieën van verzonden (digitale) sollicitatiebrieven voor gesprekken, inschrijvingen bij uitzendbureaus etc. te bewaren;
- De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken afspraken over uit de voeren werkzaamheden en – indien nodig – over de aard van deze werkzaamheden. Hierbij wordt prioriteit gegeven aan de activiteiten uit het persoonlijk actieplan;
- Het verrichten van (tijdelijke) werkzaamheden schort het VWNW-traject en/of duur van het VWNW-contract niet op.

Niet nakomen afspraken uit het VWNW-contract
- Als de herplaatsingskandidaat van mening is dat afspraken niet worden nagekomen, meldt hij dit tijdig aan de werkgever. Als de werkgever of de herplaatsingskandidaat niet kan voldoen aan of aanwezig kan zijn bij een afspraak, meldt deze dit minimaal 24 uur van tevoren onder opgaaf van reden aan de werkgever;
- Als de herplaatsingskandidaat en de leidinggevende deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren, dan praten ze hierover, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming;
- Als de herplaatsingskandidaat of de leidinggevende vindt dat de ander zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract, dan spreken ze elkaar hierop aan, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming;
- Als de herplaatsingskandidaat en de leidinggevende er samen niet uitkomen, dan kan zowel de herplaatsingskandidaat als de leidinggevende het probleem voorleggen ter bemiddeling en/of advisering aan de paritaire commissie VWNW;
- Het traject VWNW eindigt als de herplaatsingskandidaat een aangeboden passende functie binnen of buiten de organisatie weigert;
- Het traject VWNW kan worden beëindigd als de herplaatsingskandidaat zich niet houdt aan de afspraken in deze regeling of het VWNW-contract;
- Gedeputeerde staten verlengen het VWNW-traject als de leidinggevende zich niet houdt aan deze regeling of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het VWNW-traject.

Artikel IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2015.

Aldus vastgesteld in de vergadering van gedeputeerde staten van 7 juli 2015.

drs. J.M.M. Polman, voorzitter
A.W. Smit, secretaris

Uitgegeven 13 juli 2015
de secretaris A.W. Smit